

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja dari seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki cara dan kemampuan tersendiri dalam melakukan tugasnya. Pihak pemerintah dapat menjadikan kinerja sebagai tolak ukur dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat pencapaian pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan terhadap berbagai kemungkinan, meliputi standar hasil pekerjaan, sasaran atau target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005:50).

Jackson (2006:65) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja tiap-tiap individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001:82) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) hubungan dengan kantor, (2) motivasi, (3) keberadaan pekerjaan yang dilakukan, (4) dukungan yang diterima, dan (5) kemampuan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan penetapan kompensasi antara lain adalah sebagai stabilitas karyawan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, pengadaan efektif, ikatan kerja sama, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Surya (2004:8) menyatakan bahwa “Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi memiliki makna lebih luas dari pada gaji, karena meliputi semua imbalan, baik yang berupa uang maupun barang, baik yang diserahkan secara langsung ataupun tidak langsung, dan baik yang bersifat

rutin ataupun tidak rutin, imbalan secara langsung terdiri dari gaji atau upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan ataupun tidak dikaitkan dengan prestasi dan beberapa jenis bantuan terdiri dari santunan musibah, cuti, dana pensiun, gaji, fasilitas kesehatan.”Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 87/PMK.01/2008 mengenai organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 74/PMK.01/2009 tanggal 08 April 2009 tentang hal yang sama menunjuk Direktorat Jenderal Bea dan Cukai melakukan perubahan tipologi untuk mengoptimalkan fungsi dengan menyempurnakan tata kerja instansi vertikal organisasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, untuk mencapai hal tersebut pihak instansi terus berupaya meningkatkan mutu pelayanan, kualitas sumber daya manusia serta menumbuhkan kembangkan kreativitas dan inovasi baru sebagai upaya yang terbaik bagi pengguna jasa Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Tugas utama dari Direktorat Jenderal Bea dan Cukai ialah mengerjakan sebagian tugas pokok Departemen Keuangan di bidang kepabean dan cukai, berdasarkan keputusan yang ditetapkan oleh Menteri untuk mengamankan kebijaksanaan pemerintah yang berhubungan dengan lalu lintas barang yang masuk ataupun keluar dari Daerah Pabean dan pemungutan Bea Masuk dan Cukai serta pungutan negara lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hal tersebut, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/26/M.PAN/2/2004 tentang transparansi pelayanan publik menyatakan bahwa prosedur pelayanan publik harus mudah dipahami, mudah dilaksanakan, tidak berbelit-belit, dan sederhana, serta diwujudkan dalam bentuk Bagan Alir (*Flow Chart*) yang dipampang dalam ruangan pelayanan. Waktu Penyelesaian Pelayanan Waktu penyelesaian pelayanan adalah jangka waktu penyelesaian suatu pelayanan publik mulai dari dilengkapinya atau dipenuhinya persyaratan teknis atau persyaratan administratif sampai dengan selesainya suatu proses pelayanan. Dan standar Pelayanan merupakan tolak

ukur untuk kualitas kinerja yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang wajib ditaati oleh pemberi atau penerima pelayanan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara PAN Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 mengenai Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Serta Keputusan Dirjen Bea dan Cukai No. KEP- 25/BC/2009 tentang Pengelolaan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, serta Kep-66/BC/2006 tanggal 14 Juni 2006 yang diubah dengan Kep-10/BC/2007 tanggal 18 Januari 2007, telah dibentuk Tim Percepatan Reformasi Kebijakan Bidang Pelayanan Bea dan Cukai. Aturan normatif tersebut menjadi payung hukum sekaligus dasar bagi peningkatan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Salah satu kebijakan yang telah diputuskan oleh Kementrian Keuangan dalam rangka reformasi birokrasi saat ini adalah dengan diberikannya remunerasi bagi pegawai DJBC yang merupakan bagian dari pegawai Kementrian Keuangan. Kepuasan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan meningkat setelah adanya pemberian remunerasi atau kompensasi. Menurut Hasibuan (2007) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai stabilitas karyawan, ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, pengadaan efektif, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Budaya organisasi yang mengalami perkembangan dan pemberian remunerasi yang lebih tinggi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai DJBC. Menurut Handoko (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal tersebut terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga kinerja pegawai tersebut juga akan bertambah. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengangkat

judul : "Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Direktorat Jendral BEA dan CUKAI Surakarta).

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan tersebut di atas maka rumusan masalah yang diangkat adalah Apakah terdapat pengaruh antara remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris serta mengetahui pengaruh antara remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi untuk Bea dan Cukai Surakarta dapat mengetahui seberapa signifikan remunerasi dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Supaya dapat memperbaiki kinerja karyawan Bea dan Cukai.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dipergunakan pada penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi uraian dari teori – teori remunerasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan perumusan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, sumber data dan teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data yang digunakan

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini menerangkan tentang gambaran umum obyek penelitian, hasil analisis data dan hasil pengujian secara sistematis dan berurutan, serta pembahasan..

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari pembahasan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.